

SOSYAL YARDIM
MADDE 27:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci altı aylık döneminde (01.07.2015-31.12.2015) her ay **220,00 TL/Ay**; ikinci altı aylık döneminde (01.01.2016-30.06.2016) ve üçüncü altı aylık döneminde (01.07.2016-31.12.2016) **235,00 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

01.01.2017 tarihi ve sonraki altı aylık dönemlerde ise **“2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü”** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

Bu yardımın ödenmesinde, her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kistelyevm yapılmaz.

YEMEK YARDIMI
MADDE 28:

İşçilere; işyerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün, 2000 kalorilik doyurucu ve ücretsiz yemek verilir.

Ancak, yemek saatinde işyeri dışında görevli olanlara, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde **6,08 TL/Gün** yemek yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin diğer dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

VASITA YARDIMI
MADDE 29:

Sendika üyesi işçilere; işe geliş ve gidişlerini temin etmek amacıyla, fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde **6,93 TL/Gün** vasıta yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin diğer dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

İşveren vasıtaları ile taşımalarda ve işletme içindeki lojmanlarda oturanlara vasıta yardımı ödenmez.

GIYİM YARDIMI
MADDE 30:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, sözleşmenin birinci döneminde uygulanmak üzere her ay **12,50 TL/Ay** Giyim Yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü altı aylık dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. 01.01.2017 tarihi ve sonraki altı aylık dönemlerde ise **“2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü”** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar arttırılarak) ve esaslara göre ve halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

EVLENME YARDIMI
MADDE 31:

İşyerinde çalışan işçilerden sözleşmenin birinci döneminde evlenenlere **122,45.- TL** evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminden sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

DOĞUM YARDIMI
MADDE 32:

İşyerinde çalışan işçiye, doğan her bir çocuğu için (doğumun belgelendirilmesi şartıyla) sözleşmenin birinci döneminde **61,25.- TL** doğum yardımı yapılır.

Üyenin eşi de işyerinde çalışıyorsa doğum yardımı eşlerden birine yapılır. Bu yardım çocuğun ölü doğması halinde de yapılır, işçiye ayrıca ölüm yardımı ödenmez.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

ÖLÜM YARDIMI
MADDE 33:

1)Üyenin eşi, çocuğu, ana veya babasının ölümü halinde, ölümün sözleşmenin birinci döneminde olması halinde 183,70 TL,

2) Üyenin ölümü halinde kanuni mirasçılara, ölümün sözleşmenin birinci döneminde olması halinde 306,10 TL,

3)Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılara, ölümün sözleşmenin birinci döneminde olması halinde 489,73 TL,

ölüm yardımı yapılır.

Ancak yukarıda belirtilen ödemelerin yapılabilmesi için işçi veya kanuni varisleri ölüm olayını belgelendirmek mecburiyetindedirler.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminden sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

DENGE ÖDENEĞİ MADDE 34:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, 2015 yılı ve 2016 yılı Eylül ayında olmak ve bir defa ödenmek üzere brüt **500 (beş yüz) TL** denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır. Bu ödeme sosyal yardım farkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

İşbu ödeme konusunda, 01.01.2017 tarihi ve sonraki dönemlerde “**2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**” ile öngörülecek esaslara göre uygulama yapılacaktır.

HARCIRAH MADDE 35:

Bütçe Kanunu ve HarciraH Kanunu Hükümleri uygulanır.

ENGELLİ İŞÇİLER İLE İLGİLİ HUSUSLAR MADDE 36:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, engelli işçilerin çalıştırılmalarına yönelik süreler, çalıştırılacakları işler ve bu işlere ilişkin işyerlerinin engellerine uygun hale getirilmesi için, işverence gerekli tedbirler alınır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MADDE 37:

İşveren, iş sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla işyerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı” hükümlerine uygun olarak gerekli tedbirleri alır.

İşveren, işin ve işyerinin gereklerini göz önünde bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olmak şartıyla işçi çalıştırır (Örneğin, kalorifer yakan işçilerin “ateşleyici yeterlilik belgesi” olmadan çalıştırılmaması gibi).

Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı” nın ilgili hükümleri uyarınca koruyucu giyim eşyası verilir.

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER

MADDE 38:

1- İşçiler gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde ya da işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun diğer işlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

2- Görülen işin niteliğinde benzerlik veya işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun diğer işlerden olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ilçe hudutları içindeki bir başka işyerine, işverence geçici veya daimi olarak nakledilmeleri mümkündür. Bu nakil ve yapacağı işle ilgili hususlar, yazı ile işçiye tebliğ edilir.

3- İşçilerin aynı işverene bağlı il veya ilçe hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Daimi nakle rıza göstermeyenlerin iş sözleşmeleri işveren tarafından bildirimli olarak feshedilebilir.

Geçici süreli nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre (3) ayı geçemez.

Şu kadar ki, işverenin kapsama giren işyerlerinde işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun işlerde işçi ihtiyacı olması halinde bu işlere; öncelikle istekli olanlar nakledilirler. İstekli olmaması halinde ihtiyaç fazlası olan veya kapanan işyerlerinden işverence rıza aranmaksızın işçi nakli yapılabilir.

Yukarıdaki fıkralarda öngörülen nakillerde, işçinin ücretinde bir azaltma yapılamaz.

4- İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

5- Sağlık ve eş durumu öncelikli olmak kaydıyla işçinin isteği, çalıştığı yer işveren vekili ile istekte bulunduğu yer işveren vekilinin uygun bulması ve talebin Bakanlıkça onaylanması halinde işçinin başka bir işyerine nakli yapılabilir.

Bu sözleşme kapsamındaki işçiler, aynı şartlarda olmak kaydıyla karşılıklı yer değiştirme talebinde bulunabilir.

Bu bent hükümlerinin uygulanmasına ilişkin esas ve usuller Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir.

6- İl hudutları dışındaki bir işyerine nakledilen işçiler 6 iş günü içinde yeni işyerlerinde göreve başlarlar ve bu sürelerde ücretli izinli sayılırlar.

7- İşçiler, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı işyerleri dışındaki işyerlerine rızaları alınmadan geçici dahi olsa görevlendirilemezler.

8- İşçilerden mesleki eğitime katılmış ve onaylı sertifika sahibi olanlar, meslek lisesi, meslek yüksekokulu, lisans ve lisansüstü eğitim kurumları mezunları, kurumda ihtiyaç duyulan mesleki işlerde veya eğitimlerine uygun işlerde görülen hizmetlerin aksamasına meydan vermeyecek şekilde görevlendirilebilirler.

EĞİTİM

MADDE 39:

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ile Koop-İş Sendikası birlikte Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan işçi ve işveren vekillerine yönelik olarak eğitim programları düzenler. Talep edilmesi halinde KAMU-İŞ eğitici desteği sağlayabilir.

HASTALIK YARDIMI

MADDE 40:

Hastalık yardımı konusunda Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır. Üyenin Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günlük ücreti işveren tarafından ödenir.

HASAR VE ZARAR TESPİTİ

MADDE 41:

Kusurları dolayısıyla kullandıkları araç, makine, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği malı bozan, hatalı yapan işçilerden, meydana gelen zararın tazmini için şu şekilde hareket edilir;

a) Olayın vuku bulunduğu işyerinde, işveren vekilinin görevlendireceği 2 kişi (bir tanesi hasar konusunda uzman kişi olmak üzere) ile sendikanın seçeceği bir kişi olmak üzere 3 kişiden oluşan bir komisyon kurulur.

b) Komisyon, işçinin savunmasını da alarak, zararın hangi sebepten meydana geldiğini, işçinin zarardaki rolünü ve ödeyeceği tazminatın miktarını tespit eder.

c) Komisyonun kararı işveren vekilinin onayından sonra işçiye tebliğ edilir. Kararın tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde taraflar mahkemeye itiraz edebilirler. Bu süre içinde itiraz edilmemişse karar kesinleşir. İtiraz yapılmışsa karar mahkeme sonucunda kesinleşir.

d) Kesinleşen hasar veya zarar bedeli işçinin ücretinin 1/5'i nispetinde olmak üzere her ay ücretinden muntazaman kesilerek tazmin edilir.

e) İşverenin İş Kanunundan doğan hakları saklıdır.

İŞE BAŞLAMA VE GEÇ GELMELER

MADDE 42:

İşçilerin, işbaşı saatinde görev yerlerinde hazır bulunmaları şarttır.

a) Bir ayda üç defa 10'ar dakikaya kadar geç kalmalarda işçinin ücretinden bir kesinti yapılmaz ve herhangi bir ceza verilmez.

b) İşe geç gelmeyi ve işyerini erken terk etmeyi alışkanlık haline getirenler hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

MAKİNE - ARAÇ VE GEREÇ BAKIMI

MADDE 43:

İşveren veya işveren vekili işçinin kullandığı münhasıran işyerinde bulunan araba, makine, araç gereç ve avadanlıkların bakımları ve temizlenmesi için mesai bitimine onbeş dakika kala gerekli uygun zamanı ayırır. İşçilerde bu zaman içinde yukarıda belirtilen makine ve avadanlıkların günlük ve haftalık bakımlarını yapmakla yükümlüdür.

DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI:

MADDE 44:

I- DİSİPLİN KURULUNUN KURULUŞU VE ÇALIŞMA ŞEKLİ:

A) Kuruluşu:

a) Bakanlık Merkez Teşkilatında sözleşmenin imza tarihinden itibaren 30 gün içinde bir İşçi Merkez Disiplin Kurulu teşekkül ettirilir. Bakanlık Merkez Teşkilatı

dışındaki birimlerin iş yoğunluğu dikkate alınarak, işçi sendikası ile konuyu görüşerek aşağıdaki esaslar dâhilinde İl bazında olmak kaydıyla (Döner Sermayeler hariç) bir veya birden çok Disiplin Kurulu kurulabilir. Bu Disiplin Kurulları yaptıkları inceleme neticesinde "işten çıkarma" cezasını gerektirdiğini düşündüğü fiillerde karar verilebilmesi için olayı, belgeleri ile birlikte İşçi Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirir. Ancak, işbu toplu iş sözleşmesinin "Disiplin Cezaları" başlıklı II numaralı alt bendinin 1. fıkrasında işverene resen (Disiplin Kuruluna intikal ettirmeden) fesih yetkisi verilen hallerde (Tutukluluk, Gözaltına alınma halleri dâhil) konu hiçbir şekilde Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirilmez.

b) Disiplin Kurulu; işveren vekili tarafından tayin edilecek iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın tayin edeceği iki asıl, iki yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini istediği zaman değiştirme hakkına sahiptir. Taraflar kurul üyelerini ve yapılan değişikliği diğer tarafa yazı ile yedi gün içerisinde bildirir.

c) Kurul başkanı, işveren temsilcileri arasından, işveren vekilince tayin olunur.

d) Toplantı, asıl üyelerin tamamının iştiraki ile yapılır. Üyelere toplantıya katılmaları için en az üç gün önceden başkanlıkça çağrı yazısı gönderilir. Bu çağrı yazısına toplantının gündemi ve sair belgeler eklenir. Asıl üyelerin mazereti halinde, yedekleri toplantıya çağrılır.

Bu toplantıda çoğunluk sağlanmaz ise müteakip toplantı üç gün sonra katılan üyeler ile yapılır.

B) Çalışma Şekli:

Olayın disiplin kurulunca ele alınması ve incelenmesi aşağıdaki şekilde yapılır.

a) Disiplin kurulundan geçirilecek olay, İşveren vekili tarafından disiplin kuruluna bir yazı ile intikal ettirilir. Bu yazıya; varsa olayla ilgili belge, bilgi ve tutanaklar eklenir.

b) Disiplin Kurulu; işverence intikal ettirilen olayları mevzuat, tamim ve emirler ile işbu sözleşme hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır. Kurul; üyelerin de görüşleri alınarak, başkan tarafından tayin edilen yer, gün ve saatte toplanır.

c) Disiplin Kurulu; olayı lüzum gördüğü şekilde tetkik ve tahkik ederek ve ilgililerin savunmasını alarak, savunmadan imtina edenler olur ise bu durumu bir tutanağa bağlayarak altı işgünü içinde sonuçlandırır ve sonucu işveren vekiline bildirir. Olayın özelliği icabı altı işgünlük süre içinde sonuçlanmayacağı anlaşılır ise bu süreye en çok üç işgünü ilave yapılır. İşçi Merkez Disiplin Kuruluna intikal eden ve yerinde inceleme veya tahkikat yapılmasını gerektiren olaylarda; yerinde yapılan inceleme ve tahkikat süresi bu süreye ilave edilir.

d) Disiplin Kurulu; kararlarını çoğunlukla verir. Oy eşitliği halinde, başkanın oyunun tarafı çoğunluğu sağlamış sayılır. Kurul tarafından alınan kararlara ilişkin imzalı karar tutanağı; karara ilişkin evrak, belge, bilgi ve varsa ifade tutanakları ile birlikte işyeri idaresine verilir.

e) Disiplin Kurulu kararları işverenin onayı ile uygulamaya konulur ve netice tebligat hükümlerine göre işçiye tebliğ edilir. İşveren, Disiplin Kurulunca verilmiş olunan kararları işçi lehine değiştirebilir.

II- DİSİPLİN CEZALARI:

1. İşveren veya vekili; disiplin cezasını öngören hükümlerde yer alan olayların tetkik ve tahkiki icap ettirmeyecek şekilde açıkça meydana geldiği hallerde; işçiye ihtar ve bir günlük ücret kesimi cezalarını resen verebilir. İşçi, işverence kendisine uygulanan bir günlük ücret kesimi cezasına altı işgünü içinde Disiplin Kurulu nezdinde itirazda bulunabilir. Ayrıca işveren; İş Kanununun, işverene haklı nedenle derhal fesih yetkisi

tanıyan hususlara münhasır vakalarda, tahkik ve tetkiki icap ettirmeyen somut belge ve bilgilerin varlığı ya da suçüstü hallerinde, konuyu disiplin kuruluna intikal ettirmeksizin, mevzuatın kendisine tanıdığı fesih yetkisini kullanabilir. İşverenin bu şekilde fesih yetkisini kullanması halinde, feshin sebebini de belirten bir yazıyı sendikaya gönderir.

2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Kanunu ile çalışma hayatını ilgilendiren sair mevzuatın işverene, sendikaya ve işçiye tanıdığı hakların kullanılmasına karşı mahkeme yolu açıktır.

Aşağıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına ve oluşmuş bir işyeri ya da kamu zararı var ise bu zararın tahsiline yönelik işlemlerin yürütülmesine engel teşkil etmez.

3. İşveren veya işveren vekilince resen verilecek ihtar ve bir günlük ücret kesimi cezası ile yukarıdaki hallerde yapacağı uygulamalar dışında Disiplin Kuruluna intikal ettirilen durumlara münhasır olmak kaydıyla, Disiplin Kurulu; işçinin suçunun nevine ve ağırlık derecesine göre; ihtar, 1 ila 3 günlüğe kadar ücret kesintisi (Bu ceza işçinin bir ayda iki günlük ücretini geçmeyecek şekilde, aylara yansıtılarak kesilir) ve işten çıkarma cezalarından birini verir. Cezaların hafiften ağıra doğru sıralanış biçimi; ihtar, 1, 2, 3 günlük ücret kesimi ve işten çıkarmadır. Bir Yıllık sürede aynı olaydan dolayı tekrar Disiplin Kuruluna gelen üyeye bir üst ceza uygulanır. İşçilere aynı fiillerinden dolayı iki ceza verilmez. Ancak işledikleri suçlar iki ayrı cezayı gerektiriyorsa sadece en ağır olan suçun cezası verilir.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller ve bunların cezaları aşağıda gösterilmiştir:

A) İhtar: İşçiye, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

İhtar cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde işverence belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

b) Bilgisi dâhilinde meydana gelmiş bulunan, İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara zamanında bildirmemek,

c) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

d) Bir ay içinde üç defadan fazla 10 dakikayı aşacak şekilde özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,

e) İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek,

f) İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak,

g) Görevine karşı kayıtsızlık göstermek, ilgisiz kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek,

h) Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,

ı) Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını ve iş araçlarını işlerini aksatmaya sebep olacak şekilde meşgul/işgal etmek,

j) Kendisi ile ilgili hastalık belgelerini ve mevzuatın işverene verilmesini mecbur kıldığı evrak ve sair belge ve bilgileri işverence belirlenmiş birimlere süresi içinde vermemek veya bildirmemek,

k) Çalışma arkadaşlarını yukarıda belirtilen suçlardan herhangi birisini işlemesi için teşvik ve tahrik etmek.

l) İşverence tespit edilmiş usul ve esaslar veyahut genel kabul görmüş teamüllerde belirlenen yöntem ve sırayı atlayarak şikâyet ve müracaatta bulunmak,

B) Ücret Kesintisini Gerektiren Haller: İşçiden 1 ile 3 günlüğe kadar ücret kesintisi yapılmasıdır.

1. Bir günlük ücret kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak,

b) Otuz gün içinde İzinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek,

c) İşyerinin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak,

d) Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,

e) İş arkadaşlarına ve mahiyetindekilere söz veya hareketle sataşmak.

f) İşyerinde gördüğü tehlike oluşturma ihtimali bulunan bir durumu en yakın amirlerine veya ilgili birimlere bildirmemek,

g) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,

h) Bilgisi dâhilinde meydana gelmiş bulunan, iş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kusuru olmaksızın bildirmemek,

2. İki günlük ücret kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kendisine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri işverenin talimatı olmaksızın işyeri dışına çıkarmak, bunların tahrip olmasına, çalınmasına ve kaybedilmesine sebep olmak,

b) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

c) İşyerine ait resmi belge, araç, malzeme, vasıta, alet veya materyali izinsiz olarak özel işlerinde kullanmak,

d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

e) Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,

f) İşyerinde kavga çıkarmak veya çıkmasına sebebiyet vermek.

g) Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak suretiyle kamu hizmetinin aksamasına yol açmak,

3. Üç günlük para kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde işveren veya işveren vekilince belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b) İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangına sebep olmak,

c) İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek,

d) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına karşı herhangi bir şekilde küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunmak, hakaret etmek,

e) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

f) İnternet ve benzeri bilgi teknolojileri vasıtasıyla işyeri, iş arkadaşları ve amirleri hakkında yanlış bilgiler vermek, gerçeğe aykırı suçlamalar yapmak ve kanunların suç saydığı hakaret edici ve aşağılayıcı ifadelerde bulunmak,

C) İşten çıkarma: İşçinin iş akdinin işveren tarafından feshedilmesidir.

İşten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,

b) İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak,

c) İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak,

d) Emniyeti kötüye kullanmak, gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek,

e) İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi;

f) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak suretiyle işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması,

g) Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,

h) Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek,

ı) Hırsızlık yapmak veya hırsızlığa teşebbüs etmek,

j) Her ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddet, cinsel taciz, tehdit içeren fiil ve eylemlerde bulunmak,

k) İdeolojik ve siyasi amaçlarla işyerinin huzur, sükûn ve düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik fiil ve davranışlarda bulunmak, bunları tahrik ve teşvik etmek,

l) Kendisine verilen görevle ilgili yetkileri veya araç ve gereçleri kendisine çıkar sağlayacak şekilde kullanmak veya kullanmaya teşebbüs etmek,

m) Bilgisi dâhilinde meydana gelmiş bulunan İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kasten bildirmemek,

D) Kıyas: İşbu maddede sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlar hakkında, disiplin kurulu; bu madde ile İş Kanununun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirme yaparak, verilecek cezayı kıyas yoluyla takdir ve tayin eder.

UYUŞMAZLIKLARI VE MÜRACAATLARI DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

MADDE 45:

a) Bu sözleşmenin uygulanmasından veya çalışma ilişkilerinden kaynaklı sıkıntılarının olması halinde konu sendika temsilcisince en yakın işveren vekiline intikal ettirilerek çözülmeye çalışılır.

b) (a) bendine göre yapılan müracaatla çözüm bulunamaması halinde konu, Sendika şubesince işletme merkezlerinde Merkez Müdürü, illerde İl Müdürü veya bunların yetkilendireceği işveren vekili ile çözülmeye çalışılır.

c) Yapılan müracaatın (b) bendine göre de çözüme kavuşturulmaması halinde, konu taraflarca belgeleri ile birlikte Müracaatları Değerlendirme Kuruluna intikal ettirilir.

d) Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde biri KAMU-İŞ 'ten olmak üzere iki işveren temsilcisi ile Sendika Genel Merkezinin seçeceği iki temsilciden oluşan " Müracaatları Değerlendirme Kurulu" na intikal eden müracaatlar 15 gün içinde değerlendirilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık yapar. Bu kurul, bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 30 gün içerisinde taraflarca oluşturulur.

YÜRÜRLÜK VE SÜRE

MADDE 46:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek ve 30.06.2018 tarihinde sona ermek üzere üç yıl sürelidir.

EK MADDE: ÖZEL HÜKÜMLER

A) DEVREN GELEN İŞÇİLERİN SOSYAL YARDIM FARKI

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce kapsam işyerlerine çeşitli kanunlarla devren gelmiş bulunan ve hali hazırda 01.07.2012 – 30.06.2015 dönemi toplu iş sözleşmesinin "Devren Gelen İşçilere Yapılacak Sosyal Yardım Uygulaması" başlıklı EK Maddesi (A) bendi uygulanan işçilerden, 30.06.2015 tarihi itibari ile lehlerine oluşmuş olan sosyal yardım farkları; işbu toplu iş sözleşmesi ile oluşan sosyal ödemelerle söz konusu EK Maddedeki aynı esas ve usullerle karşılaştırılarak varsa işçi lehine fark sıfırlanacağı tarihe kadar "sosyal yardım farkı" adı altında her ay işçilere ödenir.

Bu esaslara göre dönemler itibariyle veya yeni hesaplama yapılmasını gerekli kılan değişiklik üzerine belirlenen "sosyal yardım farkı" işçiye % 5 (Yüzde beş) artış yapılarak ödenir. (Örnek: Bu düzenlemenin kapsamına dahil olan işçinin; maddede yer verilen esas ve usuller gereği devir sözleşmesinde yer alıp ta uygulamasına son verilen hükümlere göre bir defaya mahsus olarak hesaplanmış olan sosyal yardım tutarının 750,- TL olduğunu varsayalım. Bu işçinin 01.07.2015 tarihinden geçerli işbu toplu iş sözleşmesi ile belirtilen EK maddedeki esas ve usuller çerçevesinde ödenmesi gereken yeni sosyal yardımlar tutarı varsayalım ki 550.- TL olsun. Bu örnek işçiye, 01.07.2015 tarihinden itibaren ödenmesi gereken 200.- TL'lık "sosyal yardım farkı" % 5 oranında artış ile 210.- TL olarak ödenecektir. Aynı işçinin 550.- TL olarak hesaplanmış olan sosyal yardımlar toplamının 01.01.2016 tarihinden itibaren 600.-TL 'ye yükseldiğini varsayalım. Bu durumda 01.01.2016 tarihinden geçerli olarak ödenmesi lazım gelen 150.- TL (dondurularak ödenen sosyal yardım tutarı:750 TL– iş bu toplu iş sözleşmesi gereği yeni artış ile ödenmesi gereken sosyal yardımlar tutarı :600 TL =ödenmesi gereken sosyal yardım farkı: 150.-TL) tutarındaki "sosyal yardım farkı" % 5 artış ile 157,50 TL olarak ödenecektir. "Sosyal yardım farkı" her değiştiğinde, işbu örnekte yer verilen hesaplamanın esas ve usulleri dikkate alınarak uygulamaya devam edilecektir.)

İşbu toplu iş sözleşmesinin dönemi içinde çeşitli kanunlara uygun olarak kapsam işyerlerine devren gelecek olan işçilere; yararlanma tarihini takip eden aybaşından geçerli olmak üzere yukarıdaki esas ve usuller çerçevesinde uygulama yapılacaktır.

B) DEVLET KİTAPLARI DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ (DÖSE) MÜDÜRLÜĞÜ İLE MEB DÖSE İŞLETMESİ MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİNE İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER

1) MEB Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde işin gereği olarak kapalı devre çalışması yapılması halinde, hizmetine ihtiyaç duyulan işçiler bu çalışma sistemine uymak zorundadır. Ancak, kapalı devre çalışmasına katılan işçilere, diğer ödemeleri etkilememek ve müktesep hak teşkil etmemek kaydıyla fiilen çalıştıkları her kapalı devre günü için sözleşme süresince **30,00 TL/Gün** ödenir.

2) Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ile MEB Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçilere başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla her ay için tahakkuk ettirilen çıplak ücretleri tutarının yüzde 10'unun prim olarak ödenmesi uygulaması ile söz konusu işyerlerinde vasıta yardımıyla uygulanmakta olan çalışmakta olduğu ilin 60 bilet bedelinin net olarak ödenmesi uygulamasına devam edilecektir. Ancak, vasıta yardımıyla bir ayı aşan izin ve istirahat hallerinde bu ödeme yapılmaz.

3) İşverence, Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçilerin, çalışma günlerinde ihtiyaçlarını gidermeleri amacıyla sabah ve öğleden sonra olmak üzere 15 (Onbeş)'er dakika ara dinlenmesi verilebilir. Bu durumda verilen ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılır.

GEÇİCİ MADDE : 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE -2

Yemek Yardımı, Doğum Yardımı, Evlenme Yardımı, Vasıta Yardımı, Kapalı Devre Çalışması, Ölüm Yardımı maddelerinde belirlenen yeni miktarların; Haftalık Çalışma Süresi başlıklı maddedeki yeni düzenleme ve miktarın uygulamasına 15.11.2015 tarihinden itibaren başlanacaktır.

GEÇİCİ MADDE -3

30.06.2015 tarihinden önce çeşitli kanunlarla devredilen işçilere, devirden önceki kurumlarındaki toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayısı daha yüksek belirlenmiş ise bu işçiler için 31.12.2015 tarihine kadar şahıslarına bağlı olarak yüksek olan kıdem tazminatı gün sayıları geçerli olacaktır.01.01.2016 tarihinden itibaren kıdem tazminatı gün sayısı olarak yasal süreler uygulanacaktır.

GEÇİCİ MADDE -4

İşbu toplu iş sözleşmesinin EK maddesinin (B) bendi birinci fıkrasında yer alan Kapalı Devre Çalışması ile ilgili hususları taraflar bir araya gelerek tekrar değerlendireceklerdir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 46 Asıl, 1 Ek, 4 Geçici Maddeden ibaret olup 20 / 11/ 2015 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**KAMU-İŞ****MİLLİ EĞİTİM
BAKANLIĞI****KOOP-İŞ TEMSİLCİLERİ**

ERHAN POLAT

BAHATTİN GÖK

EYÜP ALEMDAR

ABDULLAH KAHRAMAN

BEKİR ALIMCI

METİN GÜNEY

NİYAZİ YAZICI

TEVFİK YÜNLÜ

AHMET KARAMAN

HASAN KARAKUŞ

SONGÜL BİLGE

OSMAN AKSOY

S.AYDIN ARIK

OLCAY KILIÇ

MURAT TÜRKÜKUL

FATMA TAŞKIN

AYTUĞ BALAMAN

ELİF KUM ÇAKMAK

SEZGİN BİLGİN

FAHRİYE ARIKAN

K.ERKAM ZENGİN

ABUZER ARSLAN